



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA
OFICINA NACIONAL DE SERVICIO CIVIL - ONSEC

REMOZAMIENTO DEL SERVICIO CIVIL DE GUATEMALA

*Marcotulio Meoño Ramírez**

PONENCIA EN EL PANEL

* Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, ONSEC.



Servicio civil y base legal

El Sistema de Servicio Civil en Guatemala surge con la finalidad de garantizar a la Nación la eficiente operación de los servicios públicos; afirmar y proteger la dignidad de los trabajadores del Estado; remunerar el correcto desempeño de cada cargo público en forma justa y decorosa; establecer que a igual trabajo en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad corresponda igual salario; establecer el desempeño de los distintos puestos en la Administración Pública mediante la eliminación de factores de preferencia personal de los respectivos nombramientos, ascensos y despidos; propiciar que la administración pública invierta sus recursos económicos en forma cuidadosa, manteniendo estos gastos dentro del mínimo compatible con las necesidades del país; y en especial, reconocer que la relación de trabajo de los empleados del Estado constituye una función pública, cuyo acertado desempeño es fuente de deberes y de derechos especiales.

Estos postulados se desarrollan a través de la Ley de Servicio Civil, Decreto No. 1748 del Congreso de la República, de conformidad con lo establecido en el Artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Diagnóstico elaborado por el Banco Interamericano de Desarrollo, BID, en el 2002

Cuando se piensa en la palabra “Estado”, inmediatamente se asocia en su tamaño y para establecerlo se recurre a la cuantificación de su fuerza laboral, lo que en Guatemala tendría algunas limitaciones en el tiempo para conjuntar la información, ya que en la actualidad, a pesar de que se cuenta con un sistema como Guatenóminas, que integra la nómina de sueldos de los puestos del Organismo Ejecutivo, no se puede saber de inmediato con certeza y exactitud, el tamaño de esta fuerza laboral, pues además existen diferentes regímenes como los de los Organismos Legislativo y Judicial, instituciones autónomas o descentralizadas como la Universidad de San Carlos de Guatemala, USAC, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS, la Superintendencia de Administración Tributaria, SAT, el Instituto Nacional de Electrificación, INDE, y los gobiernos municipales.

En el caso de la Oficina Nacional de Servicio Civil, ONSEC, cuyo accionar se basa en la Ley de Servicio Civil y la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado, le compete la administración del recurso humano al servicio del Organismo Ejecutivo y la gestión del Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado, actividades que requieren llevar control con relación a la cuantificación de la fuerza laboral activa y la que ya pasó al régimen de



retiro; actividades imposibles de realizar con precisión y eficiencia al no contar con sistemas informáticos que contribuyan a hacer efectivos los controles y generación de la información relacionada con la gestión de estos servicios.

El actual Plan de Clasificación de Puestos del Organismo Ejecutivo, se caracteriza por atraer a empleados poco calificados, ya que las compensaciones de los puestos con requisitos de baja calificación son relativamente más altos que los de sus homólogos o equivalentes del sector privado, por ende a los profesionales, técnicos y gerentes públicos se les paga menos que a sus equivalentes en el sector privado, lo que hace menos atractivas las posiciones en el sector público.

Por otra parte, la estructura de las compensaciones y su administración no presenta condiciones para promover la productividad laboral en el sector público. La alta centralización de la gestión de los recursos humanos impide que los gerentes y autoridades del sector público bajo el régimen de servicio civil tomen decisiones básicas sobre los recursos institucionales, contribuyendo significativamente a la ineficacia e ineficiencia institucional, y a que existan justificaciones y excusas para no desempeñarse efectivamente.

Dentro de ese contexto, sobresalen algunas características que es preciso señalar, tales como:

- El sistema de servicio civil de Guatemala presenta características normativas, estructurales y sistémicas que le impiden atraer y retener recursos humanos de calidad adecuados a las necesidades institucionales y a las del interés público.
- La distancia salarial entre niveles es muy limitada. Esto hace poco atractiva la movilidad vertical, lo que impide una gestión basada en productividad e incentivos. Se paga igual a quien cumple con eficiencia y eficacia sus atribuciones, que a quien no lo hace.
- Es frecuente el ejercicio de prácticas “tutelares” a favor del trabajador en los procesos de resolución de conflictos entre el Estado y sus empleados.
- El sistema de gestión de recursos humanos amparado por la Ley de Servicio Civil es altamente centralizado, jugando un rol protagónico en decisiones y ejecución de procesos la ONSEC, y el Ministerio de Finanzas Públicas ubicando a los otros Ministerios, Secretarías y Dependencias en una posición de tramitadores ante la ONSEC y a sus autoridades en un rol meramente “Nominador”. Esta centralización es factor determinante en la ineficiencia e ineficacia en el cumplimiento de funciones.



- Las políticas de nombramiento, inducción, ascensos, y desarrollo de personal impiden una ejecución adecuada de la gestión del empleo. No existen en forma sistémica políticas integrales de adiestramiento, capacitación y desarrollo de personal.
- El uso de recursos públicos asignados a la capacitación es insuficiente y no produce mejoras sustantivas directas en el desempeño institucional. La ausencia de sistemas de planeación estratégica a nivel institucional, así como las descripciones de puestos, asignación de metas y objetivos a unidades y empleados y la carencia de estándares de desempeño, hacen muy difícil la evaluación del rendimiento y desempeño de las personas, que en la práctica no existe como sistema.
- No existen normas para rutas de desarrollo y movilidad laboral en el sistema.

Acciones encaminadas para el fortalecimiento del Servicio Civil de Guatemala

El anterior diagnóstico conduce a las actuales autoridades a establecer medidas para redireccionar el rol de la ONSEC. De esta cuenta en el 2008, se emitió el Acuerdo Gubernativo No. 185-2008, que contiene las normas para regular la aplicación de la política que, en materia de recursos humanos se debe implementar en la administración pública, y establecer una serie de lineamientos que deben ponerse en marcha para impulsar y orientar un sistema de servicio civil flexible, desconcentrado en las funciones operativas, y centralizado en materia normativa y procedimental. Este mismo Acuerdo faculta a la ONSEC, para que a través de las herramientas, técnicas e instrumentos que estime oportunos, proceda a verificar el estricto cumplimiento de las disposiciones en materia de recursos humanos.

Las grandes líneas de acción establecidas para implementar la política en mención, se refieren a:

- Fortalecer el proceso de desconcentración de la Administración de los Recursos Humanos.
- Actualizar el Plan de Clasificación de Puestos del Organismo Ejecutivo.
- Captar recurso humano idóneo para el adecuado desempeño de los cargos públicos.
- Evaluar anualmente el desempeño laboral de los servidores públicos.



- Formar constantemente al servidor público.
- Dotar a los servidores públicos de un ambiente laboral sano y seguro.
- Conocer y analizar las percepciones de los servidores públicos sobre su ambiente laboral.
- Propiciar la revisión constante de las estructuras organizacionales de las Instituciones del Organismo Ejecutivo, con especial atención a las áreas de salud, educación y gobernación.
- Planificar estratégicamente la dotación de recursos humanos.
- Fortalecer los sistemas informáticos que coadyuven al establecimiento de un Estado moderno bajo el concepto de Gobierno Electrónico.

Para abordar esta labor, la ONSEC inició una serie de gestiones ante la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, AECID, con la finalidad de solicitar la asistencia técnica y financiera encaminada al Fortalecimiento del Servicio Civil en Guatemala.

Las gestiones efectuadas ante la citada Agencia dieron como resultado la aprobación de una subvención a favor de la ONSEC, por el importe de 150.000.00 euros para la realización del Proyecto “Fortalecimiento del Servicio Civil en Guatemala”, cuyos componentes básicos son: 1. El desarrollo de un nuevo Sistema de Clasificación de Puestos y Administración de Salarios; y, 2. La mejora de los mecanismos de coordinación y traspaso de información del empleado público para la eficiencia en la generación de estadísticas y en el sistema de pago de nóminas, componente que debe trabajarse con el Sistema Integrado de Administración Financiera, SIAF, y la ONSEC.

Este proyecto tiene como objetivo general: contribuir a la conformación de un Sistema de Servicio Civil flexible y dinámico, capaz de atraer y retener recurso humano de calidad, con características alineadas con las funciones y objetivos de las instituciones gubernamentales, bajo el nuevo concepto de centralización normativa y desconcentración funcional y operativa.

En virtud de los logros alcanzados en la primera fase del proyecto, se obtuvo un nuevo financiamiento para continuar con la segunda fase del proyecto, consistente en:

- Instrumentalización del nuevo Plan de Clasificación de Puestos del Organismo Ejecutivo.



- Instrumentalización del Sistema de Gestión del Empleo Público, SIGEP.

Además, dentro de este contexto se ha hecho necesario encaminar acciones legales que garanticen eficiencia y modernidad en el Sistema de Servicio Civil, tales como las planteadas ante el Congreso de la República, consistentes en una iniciativa de ley relacionada con la propuesta de Reformas a la Ley de Servicio Civil.

Estudio y propuesta del Plan de Clasificación de Puestos para el Organismo Ejecutivo

Uno de los instrumentos básicos del Sistema de Servicio Civil en Guatemala, lo constituye el Plan de Clasificación de Puestos, del cual se derivan otros subsistemas de administración de personal como lo son el reclutamiento y selección de personal, nombramientos y registros de personal, evaluación del desempeño, compensaciones y la carrera administrativa. De ahí la importancia que reviste para la ONSEC la actualización de este instrumento, que es la base sobre la cual se asienta la administración de personal en el Organismo Ejecutivo.

En el 2009 Consultores del Proyecto “Fortalecimiento del Servicio Civil en Guatemala”, elaboraron el documento: “Modelo Conceptual del Plan de Clasificación de Puestos del Organismo Ejecutivo”, en el que se describe el marco conceptual y de referencia de lo que ha sido la clasificación de puestos en la administración pública; principales leyes que sustentan la clasificación de puestos; conceptos que generalmente se emplean en materia de clasificación de puestos; para concluir con un nuevo diseño o modelo de clasificación de puestos.

Antecedentes

Antes de la emisión de la Ley de Servicio Civil, el único sistema que había existido para la integración del personal de las dependencias públicas era la voluntad de los funcionarios públicos que estaban de turno en el gobierno. Este sistema se prestaba a lo que se conoce dentro de la gestión de la Administración Pública como: Régimen de botín político.

En 1967 ya existía en Guatemala un Plan de Clasificación de Puestos, elaborado cuatro años atrás y mantenido al día hasta ese año. En ese Plan, más de veintiún mil puestos con nombres relativamente diferentes fueron agrupados en poco más de setecientas clases.



Para dar cumplimiento a lo establecido en los Artículos 35, 36 y 37 de la Ley de Servicio Civil, Decreto No. 1748 del Congreso de la República, la ONSEC realizó los estudios necesarios que concluyeron en la elaboración del “Plan de Clasificación de Puestos para los Servicios por Oposición y sin Oposición”, mismo que fue aprobado por medio del Acuerdo Gubernativo No. M. de G. y M. de F. P. 9-73 de fecha 28 de febrero de 1973.

El propósito del Plan de Clasificación de Puestos era ordenar todos los puestos comprendidos en los Servicios por Oposición y sin Oposición, atendiendo a la naturaleza de sus funciones, deberes y responsabilidades y a los requisitos necesarios para su eficiente desempeño.

En su origen el referido Plan fue diseñado para un universo de 507 clases de puestos, sobre la base de un sistema de ocupaciones.

Durante los primeros años de vigencia del mismo permitió el ordenamiento adecuado de los puestos al servicio del Estado, pero a partir de los últimos años de la década de los setenta y el primer lustro de los años ochenta, el crecimiento acelerado de la administración pública, tanto en número de puestos como en programas de trabajo, que demandan el contar con puestos especializados, obligó en cierta medida a la creación de nuevas clases de puestos en forma desordenada, derivado de lo poco flexible de su estructura, al no permitir la incorporación de las nuevas actividades de trabajo. Este crecimiento inmoderado ocasionó que en 1986, se contara con un universo de 905 clases de puestos, de las cuales 197 correspondían a puestos clase (únicos en el Organismo Ejecutivo), es decir puestos que habían sido creados para cumplir con una labor específica, o bien, para pagar un mejor salario a la persona que lo iba a desempeñar, por cuestión de compadrazgo o situación de carácter político.

El Manual de Clasificación de Puestos estaba conformado por veintitrés Grupos Ocupacionales y ochenta y tres Subgrupos.

La importancia que se le da a la administración de los recursos humanos dentro del Programa de Reforma Administrativa del primer gobierno democrático, que sucedió a los regímenes de facto, permitió la toma de decisiones para la revisión y actualización integral del Plan de Clasificación de Puestos, en cumplimiento a lo establecido en el Acuerdo Gubernativo No. 906-86.

El actual Plan de Clasificación de Puestos adoptó una estructura sobre la base de un Sistema de Tipos de Trabajo, por lo que el ordenamiento y agrupación de puestos está en función de la actividad genérica de trabajo que en ellos se realiza.



Una de las innovaciones que se adoptó en el actual Plan de Clasificación de Puestos, lo constituyó la inclusión de la “Especialidad” como parte de los elementos que lo conforman, con el objeto de facilitar su administración.

De acuerdo a los estudios efectuados en 1987 y las posteriores modificaciones que ha sufrido el Plan de Clasificación de Puestos, que fueron aprobadas por el Acuerdo Gubernativo No. 9-91 de fecha 10 de enero de 1991, el mismo se compone de las siguientes series:

- Operativa
- Especializada
- Oficina
- Técnico Artística
- Técnica
- Paramédica
- Técnico Profesional
- Asistencia Profesional
- Informática
- Profesional
- Asesoría Profesional Especializada
- Ejecutiva

Cobertura del Actual Plan de Clasificación de Puestos

El Plan de Clasificación de Puestos vigente en el Organismo Ejecutivo cubre en la actualidad a doce Ministerios, de los cuales nueve lo hace en forma total y tres en forma parcial (Gobernación, Relaciones Exteriores, Educación); trece Secretarías de la Presidencia de la República, y diez entidades descentralizadas que no cuentan con instrumentos propios en materia de administración de personal. Se excluyen de esta cobertura al Ministerio de la Defensa Nacional y a la Secretaría de Asuntos Administrativos y de Seguridad de la Presidencia de la República, por estar comprendidos dentro de los cuerpos de seguridad y tener sus propios regímenes.

Según información al mes de octubre del 2009, el Plan de Clasificación de Puestos cubre la cantidad de 46.459 puestos de trabajo asignados a los renglones presupuestarios 011 “Personal Permanente” y 022 “Personal por Contrato”, ubicados en el Organismo Ejecutivo. Para el caso de las entidades descentralizadas autónomas con un total de 8.251 puestos que cubre este Plan el número de puestos es de 3.983.



Problemática establecida

La problemática que afecta al actual Plan de Clasificación de Puestos y Salarios, se puede ver desde dos puntos de vista:

- *Factores Extrínsecos.* Los problemas del Plan de Clasificación de Puestos y Salarios no están en los modelos adoptados; se derivan de la inexistencia de acciones en otras áreas de la gestión de recursos humanos, como lo son la evaluación del desempeño, compensaciones, escala salarial y carrera administrativa.
- *Factores Intrínsecos.* Problemas de administración, seguimiento y actualización del Plan de Clasificación de Puestos y Salarios, tales como la rigidez, título del puesto atado al salario, creación de series y clases de puestos, falta de diseño de especialidades.

Mientras no exista una política integral de recursos humanos, con acciones concretas, principalmente lo relacionado con evaluación del desempeño y compensaciones, el Plan de Clasificación de Puestos no funcionará adecuadamente.

Nuevo Modelo de Clasificación de Puestos

- Descripción

El nuevo sistema de clasificación de puestos, es un esquema mixto de clase genérica y ocupaciones que está orientado hacia la conformación de series y clases de puestos sobre la base del tipo de trabajo que en ellos se ejecuta. En las series de clases de puestos se presenta un esquema creciente según sea la complejidad y dificultad de las tareas, es decir que al interno de las series, las clases de puestos son ordenadas de acuerdo al tipo de trabajo con un comportamiento creciente, utilizando para ello números romanos de menor a mayor.

Es así que el esquema, por su abordaje, llega a constituirse en una escala de menor a mayor, utilizada para el ordenamiento de los puestos, los cuales son descritos mediante ejemplos de trabajo que son agrupados de acuerdo a la ocupación a la que pertenecen las tareas.

Para el ordenamiento de los grupos, se emplea el esquema del Catálogo Internacional Uniforme de Ocupaciones, utilizado en muchas partes del mundo como un elemento fundamental para hacer diferenciaciones entre puestos.



- Componentes del Modelo
 - *Serie de Clases:* se denomina así al conjunto de clases de puesto que pertenecen a la misma naturaleza de trabajo, pero que se diferencian en cuanto a los grados de complejidad de las tareas que les son inherentes, lo que se refleja en el nivel que se asigna a cada clase (I, II, III, etc.).
 - *Clases de Puestos:* conjunto de puestos iguales o similares en cuanto a la naturaleza del trabajo, niveles de autoridad y responsabilidad, y funciones asignados a los puestos, en virtud de lo cual puede aplicárseles el mismo título. El conjunto de estos puestos puede homologarse con otros conjuntos diferentes en ocupaciones, pero similares en lo concerniente a su valor, de tal manera que pueda aplicárseles los mismos requisitos de ingreso y el mismo rango salarial.
 - *Ocupaciones:* son descripciones resumidas de los deberes y responsabilidades característicos de los puestos asignados a una clase de puestos. Debido a que el sistema está estructurado sobre la base de Clase Ancha o Genérica, los ejemplos que se incluyen en las diferentes Especificaciones son representativos de los distintos puestos que conforman una misma clase de puestos.
 - *Procedimientos:* serie de instrucciones, pasos y operaciones que se siguen para la adecuada administración del Plan de Clasificación de Puestos.

- Estructura

El nuevo modelo de Clasificación de Puestos se estructura sobre la base de la clase ancha o genérica y ocupaciones, lo que permite el ordenamiento de los puestos en función de las tareas que tienen asignadas, diferenciándose por el nivel de dificultad y complejidad que su desarrollo implica; el mismo está integrado por ocho series, y cuarenta y seis clases de puestos con sus respectivas ocupaciones. Las nuevas series son:

- Operativa
- Técnico-Administrativa
- Asistencia de Profesional
- Profesional
- Ejecutiva
- Servicios de Salud
- Artística
- Informática



- Instrumentalización del Plan

Los instrumentos básicos que harán posible la administración del Plan de Clasificación de Puestos y que se generarán en el 2010, son los siguientes:

- Manual de Especificaciones de Clases de Puestos
- Manual de Ocupaciones
- Índice de Series y Clases de Puestos
- Escala de Salarios

Sistema de Información

Con el apoyo del Sistema de Administración Financiera, SIAF, el cual es administrado por el Ministerio de Finanzas Públicas, la ONSEC comparte una aplicación informática, constituida por una herramienta que permite administrar la nómina de pagos de los servidores públicos y su presupuesto a través del Sistema de Nómina *Web*. Este programa está ya implementado en todos los Ministerios, Secretarías y Dependencias del Organismo Ejecutivo; su funcionamiento a la fecha ha permitido una reducción en los tiempos relacionados con registros de movimiento de personal y nómina de pagos, así como transparentar la administración de los salarios.

Dada la cantidad de variables que maneja el proyecto SIAF-ONSEC en torno a las nóminas del Estado, se hace necesario contar con escenarios estadísticos que fortalezcan y validen las políticas de administración de recursos humanos, desarrollando interfaces de datos entre ambas entidades que permitan el traslado de grandes volúmenes de información, con el objeto de alimentar un repositorio que sirva como fuente de datos.

La ONSEC ha emprendido la tarea de hacer un análisis a los instrumentos de captación de datos que posee, con el propósito de estructurarlos en una base de datos que le de soporte a un sistema de información que mantenga oportunamente informada a la ONSEC y demás instituciones, para contribuir activamente en el proceso de toma de decisiones relacionadas con la administración efectiva de los recursos humanos.

Con el apoyo de la AECID, en el 2009 se desarrolló el Diseño Conceptual del Sistema de Información de Gestión del Empleo Público, SIGEP, el cual tiene los siguientes objetivos:



General

- Producir información relacionada con la administración de los recursos humanos del Organismo Ejecutivo, que permita tener un conocimiento preciso acerca de la gestión del empleo público y que contribuya a que se tomen decisiones acertadas.

Específicos

- Proveer información del empleado público relacionada con la gestión laboral, formación profesional, capacitación, ascensos, traslados y contrataciones en diferentes clases de agregaciones y desagregaciones.
- Servir de instrumento para la generación de nóminas de pago mensuales y de bonos.
- Proporcionar información relacionada con la carrera laboral del empleado público, con el propósito de conocer su experiencia de trabajo.
- Proveer información para la formulación de políticas públicas relacionadas con la eficiente administración del recurso humano al servicio del Estado y la remuneración equitativa del empleado público.
- Facilitar información para la generación de la liquidación salarial del empleado público, en caso de terminación de la relación laboral.
- Suministrar información relacionada con la oferta de empleo público existente en un momento dado.

La estructura del SIGEP, está cimentada en el modelo relacional como un enfoque ordenado, predecible y casi siempre intuitivo para percibir, organizar y manipular los datos que se van a generar. La estructura de la base de datos permitirá que el SIGEP pueda enlazarse con otros sistemas que actualmente operan en el Organismo Ejecutivo, y se podrá compartir la información producida especialmente con los sistemas que operan con la estructura del sistema SIAF-SICOIN.

Integración

La base de datos del SIGEP, contiene la estructura necesaria para soportar las necesidades de información de gestión de los recursos humanos en el Organismo



Ejecutivo, para lo cual se han organizado ocho subsistemas y sus respectivas opciones de trabajo:

- *Organización del Trabajo.* Agrupa las opciones relacionadas con la organización de los puestos de trabajo y define las escalas salariales.
- *Gestión del Empleo.* Se incluyen las opciones que permiten el registro de los procesos de reclutamiento, selección, contratación, inducción, desvinculación.
- *Gestión del Desempeño.* Este módulo permite el registro de evaluaciones ordinarias, extraordinarias, así como el ingreso de las normas y procedimientos para evaluar y calificar el rendimiento de los servidores públicos.
- *Gestión de las Remuneraciones.* Este subsistema ya fue desarrollado y está en funcionamiento para cuarenta y tres instituciones del Organismo Ejecutivo, se denomina Guatenóminas y es administrado por el Proyecto SIAF-SAG que funciona en el Ministerio de Finanzas Públicas.
- *Gestión de la Carrera.* Éste debe permitir el ingreso de información relacionada con las promociones y ascensos del servidor público, así como información relacionada con la formación y capacitación recibida.
- *Gestión de las Relaciones Laborales.* En este módulo se registra la información relacionada con el registro de vacaciones, licencias, suspensiones, amonestaciones y premios.
- *Gestión del Clima Laboral.* Registra información relacionada con la programación y registro de los distintos eventos que se desarrollan al interior de la entidad, sean eventos sociales, laborales, conferencias, etc.
- *Administración del Sistema.* Contiene las opciones de administración y seguridad del SIGEP. Este subsistema debe permitir el ingreso de información relacionada con la habilitación de usuarios, copias de seguridad (backups), parámetros para la configuración del registro de bitácora del sistema.

Cada uno de los subsistemas contempla la opción de catálogos, que permite el mantenimiento de las diferentes tablas que guardan las descripciones, así como la opción de consultas y reportes que permitirá el despliegue en pantalla o la impresión de reportes de cualquier combinación de requerimientos que se hagan relacionados con la información almacenada en los registros.



Estrategias de Desarrollo e Implementación

- *Conformación de un equipo técnico.* Deberá estar integrado con personal técnico de la ONSEC, experto en la administración del recurso y sistemas de información, liderado por un consultor experto en la materia y la participación de un técnico del sistema Guatenóminas.
- *Definición de variables.* Tiene como objetivo fundamental darle forma y contenido a las tablas y archivos maestros identificados en el diseño conceptual del SIGEP. Se deben definir los datos (variables) que van a ser almacenados en los diferentes archivos que integran la base de datos del sistema, tipo de datos, el dominio de la variable, entre otros.
- *Desarrollo del Sistema.* En esta fase del ciclo de vida del sistema se debe proceder a la elaboración del *software* que va a manipular la base de datos; se deben elaborar los programas que se encargarán de explorar los datos almacenados (impresión de reportes y despliegue de consultas por pantalla) en la misma base de datos.
- *Pruebas del Sistema.* En esta fase de debe probar el funcionamiento general del sistema, es decir se deben poner a prueba todos los programas que accedan la base de datos, así como los resultados que se obtienen en los diferentes reportes y consultas.
- *Implementación del sistema.* Se procederá a la integración de los equipos y programas con las personas, lo que incluye: planificación del ingreso de datos, instalación de *software*, capacitación de usuarios, carga inicial de datos y definición de niveles de seguridad de acceso al sistema.
- *Operación y Mantenimiento.* Esta fase se convierte en retroalimentación de todo el proceso con vistas a las mejoras que puedan efectuarse. Se pone en marcha la aplicación del sistema, se ingresan datos, se actualiza la base de datos y se generan reportes y consultas por pantalla.

Propuestas de Reformas a la Ley de Servicio Civil, Iniciativa de Ley No. 4142

Integración de la Mesa de Diálogo Permanente

Con el objeto de constituir un mecanismo de carácter permanente, en los aspectos que correspondan, para analizar, aprobar y desarrollar las propuestas para la reforma a la Ley de Servicio Civil, conflictos laborales, políticas salariales y otros temas afines, el



29 de julio del 2008, se firmó el Convenio para el establecimiento de la Mesa de Diálogo Permanente entre las Federaciones Sindicales y Representantes del Organismo Ejecutivo, en el cual participaron: el Señor Presidente Constitucional de la República, Ing. Álvaro Colom; Dr. Luis Zurita Tablada, Coordinador del Sistema Nacional de Diálogo Permanente; Lic. Marcotulio Meoño Ramírez, Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil; Lic. Edgar Rodríguez, Ministro de Trabajo; Sr. Arturo Mesías, de la Federación Nacional de Trabajadores del Estado de Guatemala, FENASTEG, y representantes sindicales de FENASSEP, Ministerio de Seguridad de Guatemala, MSEG, y Federación Nacional de Servidores Públicos, FENASEP.

La Mesa de Diálogo estuvo integrada por las Federaciones u Organizaciones Sindicales representadas por: FENASSEP; FENASEP; FENASTEG; MSEG, representantes de ONSEC; Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Instituto Nacional de Estadística, INE, Instituto Nacional de Administración Pública, INAP, y la Secretaría de la Paz.

Al finalizar el 2009 se efectuaron cincuenta y dos sesiones de trabajo de los integrantes de la Mesa de Diálogo para tratar asuntos relacionados con el Proyecto de modificaciones de la Ley de Servicio Civil.

Contenido del Proyecto

Este importante proyecto se ha convertido ya en la iniciativa de ley identificada con el No. 4142 y fue conocida en primera lectura por el Pleno del Congreso de la República el 11 de marzo de 2010, habiéndose trasladado a las Comisiones de Legislación y Puntos Constitucionales y a la de Trabajo y Previsión Social.

Como se plantea en la exposición de motivos de la iniciativa de Ley No. 4142, que contiene las reformas a los Decretos Números 1748 y 114-97 ambos del Congreso de la República, “Ley de Servicio Civil” y “Ley del Organismo Ejecutivo”, este proyecto pretende “crear los mecanismos legales que permitan fortalecer, mediante la reestructuración y readecuación del Sistema de Servicio Civil, cuya génesis la encontramos en 1968 y, que sigue rigiendo los procesos de reclutamiento, selección, nombramiento, inducción, capacitación, desarrollo, evaluación, promoción, permanencia y retiro del personal que labora en instituciones públicas del Organismo Ejecutivo y en las entidades descentralizadas que no cuentan con disposiciones propias en materia de administración de recursos humanos.

A esta situación cabe agregar, que en materia de trabajo, Guatemala ha adquirido compromisos a nivel internacional al ratificar Convenios Internacionales de Trabajo,



adecuando la legislación nacional a las normas de estos instrumentos de carácter internacional; situación que no se ha concretizado en lo referente a la Ley de Servicio Civil, contenida en el Decreto No. 1748 del Congreso de la República”.

Los aspectos importantes del proyecto de reformas a la Ley de Servicio Civil y a la Ley del Organismo Ejecutivo, se listan a continuación:

- Reforma a la estructura jerárquica de la Oficina Nacional de Servicio Civil.
- Adscripción y modificación a la integración de la Junta Nacional de Servicio Civil.
- Incorporación de otros funcionarios en la responsabilidad por la administración de un ente público.
- Prohibiciones especiales para autoridades nominadoras en los entes públicos.
- Selección de candidatos en cargo de Direcciones y Subdirecciones Generales y Técnicas como puestos exentos.
- Higiene, salud y seguridad ocupacional.
- Plan de carrera administrativa.
- Complementariedad de Regímenes de Servicio Civil.
- Formación y Capacitación de Servidores y Funcionarios Públicos.
- Congruencia entre la Ley del Organismo Ejecutivo y las reformas planteadas.
- Obligatoriedad de tomar en cuenta como servidores públicos al personal con discapacidades diferentes.

Base legal

- Constitución Política de la República de Guatemala.
- Decreto No. 1748 del Congreso de la República, “Ley de Servicio Civil”. Artículos 35, 36, 37, 38 y 82.



-
- Decreto No. 11-73 del Congreso de la República, “Ley de Salarios de la Administración Pública”.
 - Decreto No. 114-97 del Congreso de la República, “Ley del Organismo Ejecutivo”.
 - Acuerdo Gubernativo No. 18-98, “Reglamento de la Ley de Servicio Civil”. Artículos 12,13 y 14.
 - Acuerdo Gubernativo No. 355-2009, “Plan Anual de Salarios y otras disposiciones relacionadas con la Administración de Recursos Humanos, con vigencia para el Ejercicio Fiscal 2010”.
 - Acuerdo Gubernativo No. 628-2007, “Reglamento para la Contratación de Servicios Directivos Temporales” con cargo al renglón presupuestario 022 “Personal por Contrato”.
 - Acuerdo Gubernativo No. 185-2008, de fecha 7 de julio de 2008.